

ニュースレター第35号 — 発送のご挨拶 —

代表弁護士の宮田卓弥です。

「ニュースレター第35号」を送付させていただきます。



晩秋の候、皆様におかれましては、益々ご清祥のことと心よりお慶び申し上げます。

これからインフルエンザが流行する季節となりました。当事務所では加湿器や空間を除菌できるものを配置するなどして、事務所全員で予防に努めております。

皆様におかれましても、体調管理に注意していただき、年末に向けてお元気にお過ごしください。

ピックアップLAW NEWS

「企業の取り組むべき労働時間問題—電通事件(従業員の過労自殺事件)を契機に—」

1.長時間労働とメンタルヘルス—2016年電通事件—

昨年12月に広告代理店の最大手である電通の新入社員が過労自殺したという大変痛ましい事件がありました。

そして、その過労自殺は、労災と認定されました。

先月の11月8日には、電通は違法な長時間労働の疑いで、東京労働局から強制捜査を受けるに至っています。

過労自殺した新入社員は、職場の入退館記録上、1ヵ月130時間を越える残業があったとされています。

1ヵ月130時間を超える時間外労働までではないにせよ、中小企業においても長時間労働によるメンタルヘルス問題対策は重要な課題です。



2.労働時間の法規制の確認

そもそも労働時間について法規制から再度確認しておきましょう。

労働基準法上、従業員の労働時間は1日8時間、1週間40時間が上限とされています(労働基準法32条)。

例えば、これに違反して就業規則等で1日9時間の労働時間を定めた場合、最後の1時間の部分が無効になり、違反行為には罰則の規定があります。

続きます▶▶▶

ただ御存知のとおり、使用者と労働者(労働者の過半数を代表するものか、労働者の過半数を組織する労働組合)との「36(サブロク)協定」を締結すれば、1日8時間・週40時間を超えて労働させることができます(労基法36条)。

この法定労働時間を越える労働時間にも時間外限度基準(平成10・12・28労告154号)という限度があり、1週間で15時間、1ヶ月で45時間、1年間で360時間と定められています。

しかし、この時間外限度基準にも例外があり、

- ・建設業、自動車運転の業務等一定の事業及び業務
- ・特別事情がある

等の場合には、基準を超える時間外労働が許容されることとなっており、現に時間外限度基準を超える36協定が定められている企業もまま見受けられるところです。

3.過重労働と心身の健康

長時間労働等の過重労働は心身の健康に大きく影響をあたえることは容易に想像できるところです。

当然ですが、長時間労働が原因で疾患を負ったり、死亡するのは「精神的」疾患に限る話ではありません。

過重労働で脳・心臓疾患を起こすことや、それに伴い死亡する事案がありますが、今回は精神的な疾患の点を中心に説明したいと思います。



4.メンタルヘルスと労災、会社の責任

精神障害の労災請求件数は、平成11年が155件であったのに対し、平成27年では1,515件とほぼ10倍になっており、毎年増加傾向にあります。

支給決定件数についても、平成27年は472件(うち自殺(未遂も含む)は93件)に上ります。

平成27年に関していえば、精神障害の請求件数の多い業種は、社会保険・社会福祉業・介護事業や医療業、情報サービス業、飲食店等が挙げられます。

そして、過重労働により疾患を負った場合や自殺をした場合には、会社がその責任を負う場合があります。

過去には、大学卒の新入社員である労働者が過労によって自死に追い込まれた事件(これも電通の新入社員であり、「電通事件」と言われています)で、会社に賠償を認める最高裁判決があります(最高裁平成12年3月24日判決)。

最終的には1億6,800万円を支払うことで和解が成立しています。

この判決の中で、「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的付加等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うと解するのが相当」と判示しています。

長時間労働と自殺との間に因果関係があるかという問題は複合的な要素を考慮しなければなりません、**会社として従業員のメンタルヘルスクエアが大きな課題**になることは間違いありません。

続きます▶▶▶

5.会社としての対策

①残業時間の管理、適正化

まずは残業時間がどの程度発生しているのか、過労死ラインと言われる月80時間を超えていないかをチェックする必要があります。

また、残業時間の適正化のための対策(ノー残業デー、フレックスタイム、IT環境の改善等)を講じる必要があります。

残業時間を適正化することにより人件費コストをカットすることにもつながります。



②メンタルヘルスチェック

改正労働安全衛生法により、常時使用する労働者に対して、1年に1回、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を実施することが、労働者数50人以上の事業場において義務化され、昨年12月より施行されています。

ストレスチェック制度の導入に関しては、厚生労働省がストレスチェック制度導入マニュアルを公表していますので、50人以下の会社は義務ではありませんが、参考にしていただければと思います。



③賠償責任保険

保険に加入すれば、メンタルヘルスケア取り組みが不要というわけではありません。

ただ、先月から、大手保険会社から、労災賠償リスクに備える保険等も販売されています。

その中には、従業員のメンタルヘルス等対策費用補償などを追加した新商品もあるので、リスク回避の面からも導入を検討することも必要でしょう。



④その他

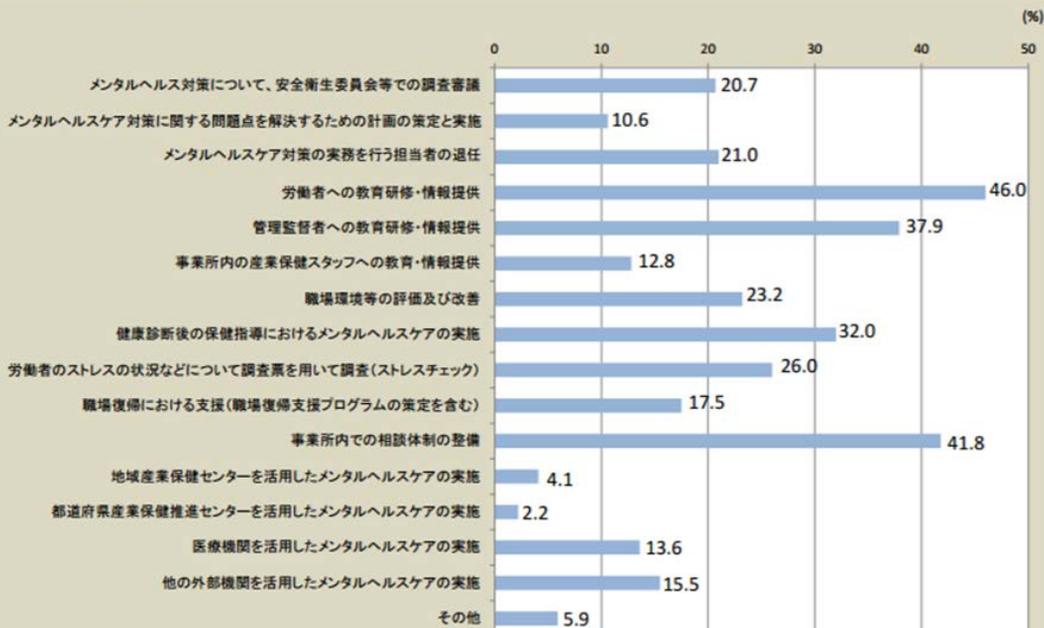
過労死等防止対策推進法の成立によりまとめられた平成28年度過労等防止対策白書において、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所における取組内容としては、

- ・メンタルヘルスケア対策の業務を行う担当者の選任
- ・会社内での相談体制の整備
- ・労働者や管理監督者への教育研修・情報提供

等があげられていますのでこれらも参考にすべきでしょう。(次項の図を参照)

続きます▶▶▶

第2-8図 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所における取組内容（複数回答）



(資料出所)厚生労働省「平成25年 労働安全衛生調査(実態調査)」



来年以降の先の話にはなりますが、中小企業における60時間超の時間外労働割増賃金率の適用猶予廃止、年次有給休暇の取得促進、健康確保のために時間外労働に対する指導の強化等の改正労働基準法施行予定です。

労働基準法改正内容もまたお知らせしていきたいと思えます。

また、会社のメンタルヘルス対策等でお困りの点がありましたら、遠慮なくご相談下さい。

(文責:弁護士 壹岐晋大)

★講演★ 交通事故・後遺障害認定実務講座2016-上肢・肘関節編-

先日、東京で行われた弁護士約40人が全国より集った交通事故分科会にて、ゲスト講師として弁護士壹岐が事例の報告をいたしました。

まず、専門医より、肩関節等の上肢についての傷病について具体的に説明があり、その後、肩関節等の上肢の後遺障害についての、実際の解決事例3件（肩関節において2件、手関節において1件）を報告いたしました。

肩関節等の上肢の後遺障害については、事件を扱っている弁護士が少ないため、この度事例報告することとなりました。ご清聴いただいた方々より、「分かりやすかった」というお声をいただくことが出来ました。



編集後記

海外の方から見ると、我々日本人は、働きすぎという印象があるようです……。今の日本は、働き方の美德が問われているのかもしれないね！（編集 北原）